

رابطه عدالت سازمانی و بهره‌وری از نظر کارکنان در بیمارستان‌های آموزشی - درمانی منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران

بهمن احدی نژاد^۱، رفعت محبی فر^۲، امین اکبری^{۳*}، بهاره محتشم‌زاده^۴، علی محقق‌پور^۵

۱. دانشجوی دکترای تخصصی اقتصاد سلامت دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی دانشگاه علوم پزشکی تهران ۲. مدیر گروه رشته مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی قزوین ۳. دانشجوی کارشناسی مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی دانشگاه علوم پزشکی تهران ۴. دانشجوی کارشناسی فناوری اطلاعات سلامت دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی دانشگاه علوم پزشکی تهران ۵. دانشجوی کارشناسی پرستاری دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران
* نویسنده مسئول. تلفن: ۰۹۱۹۵۶۰۳۷۱۲ فکس: ۰۲۱۸۸۶۷۱۶۱۵ ایمیل: Aminakbari88@Gmail.com

چکیده

زمینه و هدف: عدالت سازمانی اصطلاحی است که برای توصیف نقش عدالت که به طور مستقیم با موقعیت‌های شغلی ارتباط دارد، بکار می‌رود. ادراک بی‌عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد. زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت تاثیر قرار می‌دهد. هدف از این پژوهش بررسی رابطه عدالت سازمانی ادراک شده و بهره‌وری از نظر کارکنان در بیمارستان‌های آموزشی - درمانی منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال ۸۹ بود.

روش کار: این پژوهش مطالعه‌ای توصیفی- تحلیلی بود. نمونه مورد پژوهش ۱۲۳ نفر از کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران بودند که به روش تصادفی انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه عدالت سازمانی و بهره‌وری کارکنان استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS و از آزمون‌های آماری اسپیرمن و آنوا استفاده گردید.

یافته‌ها: عدالت سازمانی ادراک شده در بیمارستان حضرت رسول (ص)، بیشترین (۱۰۹/۱ از ۱۷۵) و در بیمارستان مطهری، کمترین (۹۸/۱ از ۱۷۵) بود. بین بیمارستان‌ها از نظر عدالت سازمانی ادراک شده تفاوت آماری معنادار وجود داشت ($p < 0/01$). بهره‌وری از نظر کارکنان در بیمارستان حضرت رسول (ص)، بیشترین (۸۹/۸ از ۱۳۰) و در بیمارستان فیروزگر کمترین (۸۶/۴ از ۱۳۰) بود. بین بیمارستان‌ها از نظر بهره‌وری از دید کارکنان تفاوت آماری معنادار وجود داشت ($p < 0/01$). بین عدالت سازمانی ادراک شده و ابعاد آن با بهره‌وری از نظر کارکنان رابطه مثبت معنادار وجود داشت ($p = 0/443$ و $p < 0/01$).

نتیجه‌گیری: عدالت سازمانی ادراک شده از نظر کارکنان کمتر از متوسط و بهره‌وری بالاتر از متوسط بود و بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با بهره‌وری از نظر کارکنان رابطه وجود داشت. بنابراین مدیران باید از طریق تقویت عدالت سازمانی و هریک از ابعاد آن، باعث بهبود بهره‌وری از نظر کارکنان در بیمارستان شوند.

واژه‌های کلیدی: عدالت سازمانی، بهره‌وری کارکنان، بیمارستان

دریافت: ۹۲/۷/۱۵ پذیرش: ۹۳/۲/۳

مقدمه

عدالت سازمانی^۱ اصطلاحی است که برای توصیف نقش عدالت که بطور مستقیم با موقعیت‌های شغلی ارتباط دارد، به کار می‌رود. علی‌الخصوص در عدالت

سازمانی مطرح می‌شود که باید با چه شیوه‌هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند به صورت عادلانه با آن‌ها برخورد شده است (۱). ادراک بی‌عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد. زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را

¹ Organizational Justice